

University of Groningen

Andere tijden voor werk en privé

Lippe, Tanja van der

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2005

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Lippe, T. V. D. (2005). *Andere tijden voor werk en privé*. s.n.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Andere tijden voor werk en privé

Oratie ter gelegenheid van de aanvaarding van de leerstoel Sociologie van huishoudens en arbeidsrelaties aan de Universiteit Utrecht, Tanja van der Lippe, 12 November 2004¹

1. Inleiding

Druk, druk, druk. Wie kent dat gevoel niet. En wie had 25 jaar geleden kunnen denken dat we vandaag de dag in een maatschappij zouden leven waarin ambities op het professionele vlak steeds meer concurreren met het gezinsleven en vrije tijdsactiviteiten? In ieder geval niet degenen die toen een vrije tijd maatschappij voorzagen (Dumazedier, 1967, 1989). Als gevolg van informatietechnologische ontwikkelingen zouden we minder tijd aan betaalde arbeid hoeven te besteden en meer ruimte krijgen voor persoonlijke ontwikkeling en ontspanning. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid had wél een vermoeden. In haar rapport 'De komende vijftientig jaar: een toekomstverkenning voor Nederland' uit 1977 (WRR, 1977), constateert ze en ik citeer: "Gehuwde vrouwen krijgen het moeilijk als ze willen gaan werken buitenshuis, het gezin past zich hier onvoldoende aan. Die vrouwen die het lukt een baan te krijgen worden zwaar belast omdat zij naast hun werk ook de zorg voor het gezin en huishouden blijven houden" (WRR, 1980). Maar ook de WRR had niet kunnen bevroeden dat er zoveel vrouwen betaald zouden gaan werken. Ze voorspelde dat in 2000 32% van de vrouwen een betaalde baan zou hebben maar tegenwoordig heeft maar liefst 55% van de vrouwen een betaalde baan (Van der Valk & Boelens, 2004).

Ook over de inhoud van arbeid had de WRR zo haar ideeën. Werk zou niet domweg meer een plicht zijn maar een mogelijkheid om de eigen persoonlijkheid te ontplooien, er zou minder belang worden gehecht aan verschillen in loon en secundaire arbeidsvoorwaarden. Dat laatste blijkt niet helemaal het geval, getuige de recente discussies en demonstraties.

En er is meer veranderd dan alleen maar zelfontplooiing in het werk. Bij de toegenomen technologische ontwikkelingen en de intensivering van de arbeid geldt dat voor steeds minder mensen het formele einde van de werkdag of werkweek automatisch samenvalt met het eind van het werk (Schor, 1992). De prijs is een hoge werkdruk (Breedveld & Van den Broek, 2004) en lange werkdagen (Peters, 2000).

Het lijkt dan ook niet boud te veronderstellen dat werk en privé steeds meer door elkaar zijn gaan lopen, dat het andere tijden zijn voor werk en privé. Werk en gezin zijn niet langer twee gescheiden domeinen, nee ze beïnvloeden elkaar over en weer met alle gevolgen van dien. Koppen in kranten en tijdschriften als 'Combineren van werk en zorg valt werknemers zwaar' (Telegraaf, 16-4-2004), 'soepel gaat het bij ons thuis nooit' (NRC, 20-10-2004) en 'keuzes, keuzes' (Carp, 2004) spreken wat dit betreft boekdelen. Zelfs 'kinderen voor kinderen' heeft als thema van haar laatste cd 'druk, druk, druk'.

De titel van mijn betoog is andere tijden voor werk en privé. Wat zijn die andere tijden, in hoeverre is er werkelijk sprake van andere tijden, en voor welke wetenschappelijke problemen stelt ons dit? Wat weten we al en wat weten we nog niet. En wat betekent dat voor de invulling van mijn leeropdracht.

Laten we maar gewoon eens beginnen met de feiten.

¹ De auteur dankt Laura den Dulk, Pascale Peters en Hans van Grinsven voor hun opmerkingen bij een eerdere versie van deze tekst.

2 Andere tijden? Wat zeggen de feiten?

Tijdsbesteding: druk en drukker geworden

Inderdaad laten de feiten zien dat Nederlanders de afgelopen decennia drukker zijn geworden. Sinds 1975 zijn we zo'n 5 uur meer tijd aan betaalde en onbetaalde verplichtingen gaan besteden (Breedveld & Van den Broek, 2001; Van den Broek, Knulst & Breedveld, 1999). Het zal u niet verbazen dat dit vooral komt doordat er tegenwoordig steeds meer vrouwen een betaalde baan hebben.

Zouden we overigens verder terugkijken en de hele afgelopen eeuw in ogenschouw nemen dan is het nog niet zo duidelijk of het totaal aan verplichtingen is toegenomen. Bij betaalde arbeid al helemaal niet. Zo bedroeg aan het begin van de 20^e eeuw de gemiddelde werkweek 60 uur, 6 dagen van 10 uur werd er gewerkt, en er waren maar 8 vrije dagen per jaar, en daar zaten kerst- en andere feestdagen gewoon bij. Werkuren daalden wel over de jaren, maar tot in de zestiger jaren was een vijfdaagse werkweek van 45 uur nog gebruikelijk.

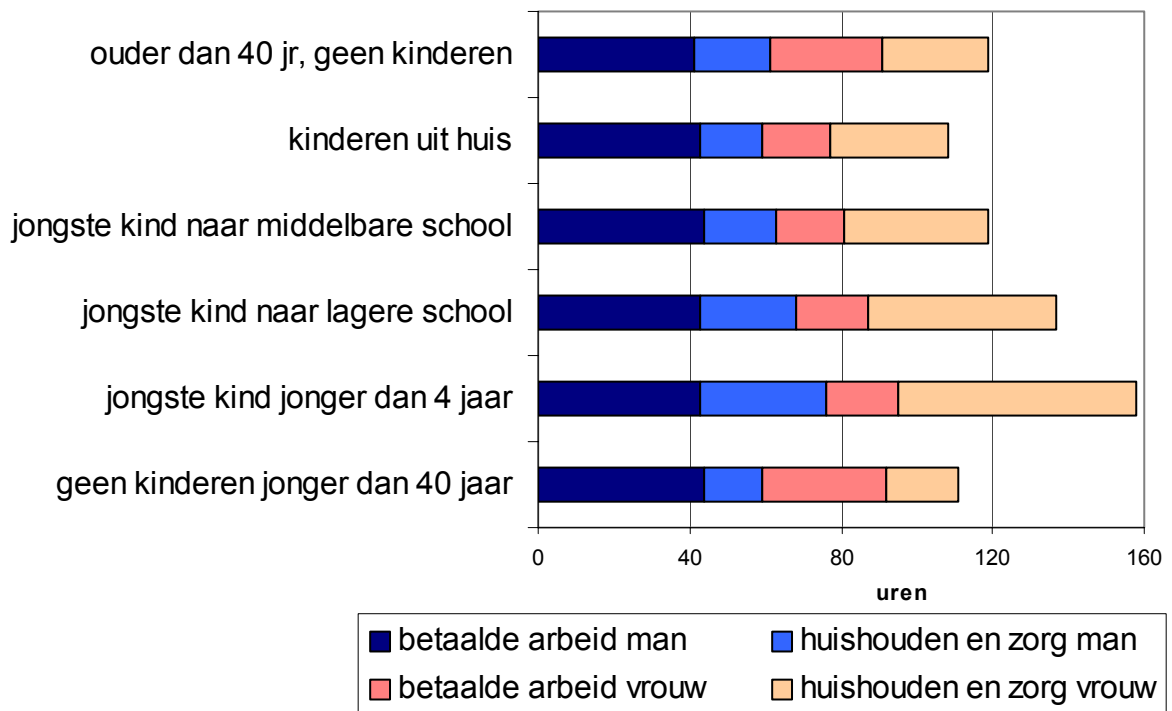
Ook huishoudelijke verplichtingen kostten vroeger beduidend meer fysieke inspanning. Het voorbeeld van de wasbehandeling kan dit illustreren, en de ouderen onder u herinneren het zich misschien nog wel. Op zondagavond werd de was in de week gezet met soda, het geweepte goed werd op maandag uitgewrongen en in de wasketel opgekookt, met een lange stok in een ton gestampt en op het wasbord in de tobbe geboend. Daarna werd de was gespoeld, bij voorkeur in een sloot, gedroogd en op de bleek gelegd (Pott-Buter & Tijdens, 1998). Al met al zo'n dag werk. Maar als u zou denken dat we met de komst van de wasmachine veel minder tijd kwijt zijn aan de was moet ik u toch teleurstellen. De produktiviteitsstijging is wel enorm geweest, maar in plaats van 1 keer per week of nog minder, wassen we tegenwoordig wel 5 keer per week.

Laten we maar weer terug gaan naar het hier en nu. Wie zijn er toch zo druk? In figuur 1 met alleen paren, gebaseerd op onze eigen Time competition gegevens uit 2003, en met een zeer ruime omschrijving van de onbetaalde arbeid, zien we dat de piek van betaalde en onbetaalde verplichtingen van huishoudens, uitgedrukt in uren per week vooral zit bij paren met kleine kinderen. Mannen en vrouwen zijn in deze levensfase even zwaar belast, zij het wel met verschillende dingen. Voor mannen blijft de hoeveelheid betaalde arbeid over de verschillende fasen van het leven nagenoeg constant, bij vrouwen varieert het afhankelijk van de omvang van de zorg voor hun kinderen.

Over de tijd gezien is de arbeidsparticipatie van de groep vrouwen met kleine kinderen overigens ook het meest toegenomen: sinds 1990 is zij gestegen van 27% naar 60% nu. Op dit moment stopt nog maar 10% van de vrouwen met betaald werken bij de geboorte van hun eerste kind (Van der Valk & Boelen, 2004).

U zult merken dat ik mij nu maar ook in de rest van mijn verhaal vooral zal richten op paren, verreweg de grootste groep huishoudens in dit deel van het leven. Het is overigens niet omdat de andere groepen in de samenleving niet interessant zouden zijn. Zo zijn alleenstaande ouders bij uitstek druk, en verdient het aandacht om de belasting van werk en privé die deze groep ten deel valt verder te onderzoeken.

Figuur 1. De tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde arbeid naar levensfase (in uren per week)



Bron: Van der Lippe & Glebbeek, 2004

De toegenomen drukte bij paren gaat samen met een gelijkere verdeling van taken, ook al verrichten mannen nog altijd bijna 70% van de betaalde arbeid en vrouwen dit zelfde percentage van de huishoudelijke verplichtingen. Overigens is de verdeling van huishoudelijke en zorgtaken niet gelijk geworden omdat mannen zoveel meer thuis zijn gaan doen, maar vooral omdat vrouwen minder doen. Campagnes als een ‘Een echte man strijkt zijn eigen overhemd’ en ‘Mannen in de hoofdrol’ hebben daar maar weinig aan kunnen veranderen. Zou u naar de “Wie doet wat.nl” site gaan van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dan komt u een plaatje tegen waarop aan mannen wordt gevraagd: bent u een stofzuigerheld? U wordt de mogelijkheid geboden een computer spelletje te spelen. Duidelijk wordt geprobeerd mannen op alle mogelijke manieren interesse voor het huishouden bij te brengen. De vraag is natuurlijk met welk succes.

Taken die mannen interesseren zijn eten koken en zorgen voor de kinderen. Strijken doen ze relatief het minst. Maar dat is dan meteen ook de minst favoriete taak voor vrouwen. Vrouwen hebben hun tijd aan het huishouden verminderd vooral door te bezuinigen op schoonmaken. Daar huren ze vaak een hulp voor in, bij tweeverdieners met kinderen is dat in meer dan 30% van de gevallen (Van der Lippe, 1997).

Hoewel vrouwen minder tijd zijn gaan besteden aan huishoudelijk werk, is opmerkelijk genoeg de tijd die zij besteden aan kinderen over de afgelopen decennia toegenomen. Niet zozeer het verzorgende aspect maar het contact en de aandacht voor kinderen, voorlezen, praten, spelletjes en uitstapjes. Deze “quality time” met kinderen is belangrijker geworden en heeft in ieder geval de concurrentie met andere bezigheden doorstaan. Er wordt bewuster geïnvesteerd in kinderen, en veel waarde gehecht aan een grote betrokkenheid bij hun

opvoeding (Knijn 1997). Het gaat gepaard met een toenemend aanbod aan mogelijkheden om kinderen te plezieren.

Hoewel het beeld lijkt te bestaan dat verhoudingsgewijs vooral betaald werkende vrouwen meer tijd zijn gaan besteden aan hun kinderen is dit niet geheel volgens de feiten. Wanneer we rekening houden met veranderingen in de samenstelling van de bevolking over de tijd, dan liggen de gedragsveranderingen als volgt: vooral ouders met kleine kinderen zijn meer en meer tijd aan hen gaan besteden. Interessant is ook dat lager opgeleide ouders met een inhaalslag bezig zijn; hoog opgeleide ouders besteden nog wel veel meer tijd aan kinderen maar de verschillen worden kleiner (Van der Lippe & De Ruijter, 2004).

Vervagende grenzen tussen werk en privé

Niet alleen zijn verplichtingen toegenomen, maar ook is het afbakenen van werk en privé niet meer zo evident. Als eerste heeft dat te maken met een ander tijd en ruimte perspectief in de relatie tussen werk en privé.

Ook al hebben werknemers meer vrijheid in de vorm van flexibilisering van hun arbeidstijden en mogen zij bijvoorbeeld thuiswerken, er hangt ook een prijskaartje aan. Een daarvan is een voortdurende verwachte inzetbaarheid en beschikbaarheid voor het werk. Het lijkt wel of werkgevers een steeds groter commitment van hun werknemers verwachten. Overwerk hoort er in sommige banen gewoon bij (Van Echtelt, 2004). Doordat de grenzen tussen werk en privé minder duidelijk zijn, bestaat het idee dat men nooit klaar is. Ook Moen (2003) laat zien dat het gebruik van IT betekent dat je in contact blijft met het gezin, maar net zo goed dat werknemers 24 uur per dag en 7 dagen per week beschikbaar zijn. In tweeverdienersgezinnen worden natuurlijk beide partners blootgesteld aan de eisen van de banen waarin ze werken. En het is juist ook deze reden dat de korter wordende formele werkweek niet het probleem van tijdsdruk heeft opgelost; er is geen voltijds huisvrouw meer die de buffer kan vormen tussen de betaalde en huishoudelijke sfeer. Daardoor moeten op de piekmomenten van de dag, zoals tussen 5 en 7 's avonds, vaak nog beide taken worden vervuld in het Nederlandse huishouden. Volgens Hochschild is er zelfs een omgekeerde wereld ontstaan; tijdsbesparende en managementtechnieken thuis hebben geleid tot een taylorisering van het huishouden, en daarmee tot een vlucht naar betaalde banen zodat “work becomes home and home becomes work” (Hochschild 1997).

Grenzen tussen werk en privé vervagen niet alleen vanuit dit tijd en ruimte perspectief maar ook omdat er op institutioneel niveau afhankelijkheden tussen huishoudens en organisaties bestaan. Zo zorgen de arrangementen die zijn ontworpen om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken voor een toegenomen afhankelijkheid van het huishouden aan de arbeidsorganisatie. In mindere economische tijden zouden we bezuinigingen verwachten bij dergelijke arrangementen, en dat is wat nu ook gebeurt. Natuurlijk kan dit niet anders dan het huishouden financieel belasten. De toekomst zal nog moeten uitwijzen wat bijvoorbeeld de nieuwe financiering van kinderopvang precies voor gevolgen heeft.

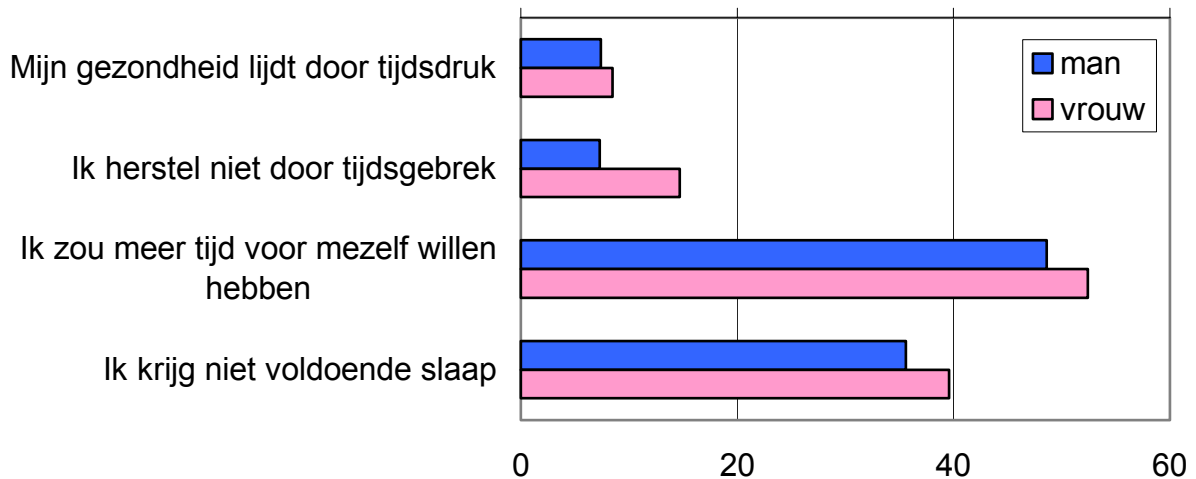
Nu zult u zich misschien afvragen bestonden vroeger dan geen afhankelijkheden tussen huishoudens en arbeidsorganisaties? Zeker wel, er was vaak een langdurende band met de werkgever, en die werkgever zoals bijvoorbeeld Philips zorgde voor allerlei voorzieningen als woonwijken en sportclubs. Toch lijkt de afhankelijkheid nu over andere schakels te lopen, maar het is iets wat we nader zullen moeten onderzoeken.

Tijdsdruk

Druk zijn is één, je druk voelen is twee. Voelt de Nederlandse bevolking zich ook druk? Van de werkende mensen blijkt bijna 40% regelmatig of vaker niet voldoende slaap te krijgen, bijna 50% zou meer tijd voor zichzelf willen hebben, zelfs bijna 12% geeft aan niet goed te kunnen herstellen van ziekte door tijdsgebrek, en bij bijna 10% lijdt de gezondheid onder

tijdsdruk (Glebbeek & Van der Lippe, 2004). We zien in figuur 2 dat vrouwen meer die tijdsdruk ervaren.

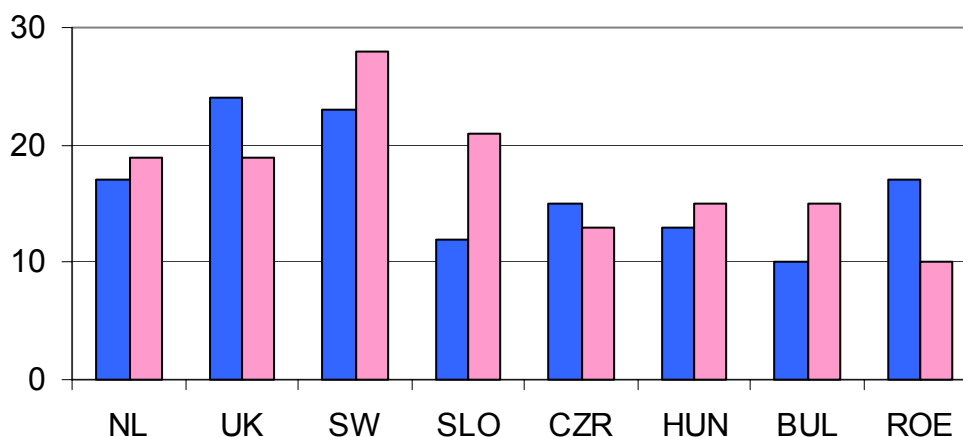
Figuur 2. Hoe druk voelt de Nederlandse bevolking zich (in procenten)



Bron: Van der Lippe & Glebbeek, 2004

Ook in andere West Europese landen blijkt tijdsdruk te bestaan (Figuur 3). Overigens is dat vreemd genoeg in Oosteuropese landen veel minder het geval, terwijl men daar toch beduidend meer tijd aan betaalde en onbetaalde verplichtingen besteedt (zie een overeenkomstig patroon voor werkdruk: Smulders, 2004). Mensen zeggen er minder vaak werk mee naar huis te nemen (Van der Lippe, Jager en Kops, 2004). Het is natuurlijk ook mogelijk dat mensen in Oost-Europese landen tijdsdruk anders ervaren.

Figuur 3: Tijdsdruk in Europa



Bron: HWF (Wallace, 2000)

In het algemeen lijkt het wel of mensen in een vicieuze cirkel van werken en consumeren terechtkomen (Schor, 1992, 1998; SCP 2004), die hun weinig tijd overlaat om te genieten van

de dingen die ze hebben verworven. Tijdconcurrentie lijkt wel haast een vorm van statuscompetitie (Glebbeek & Van der Lippe 2004). In inkomen en status wensen mensen niet achter te blijven bij anderen, maar misschien zouden we allemaal wel beter af zijn als iedereen een stapje terug deed. Wanneer wordt gevraagd aan werknemers of ze minder uren zouden willen werken, beantwoorden ze dit hartgrondig positief (Ester, Vinken & Van Dun, 2003), ook wanneer ze de daarmee gaande inkomensdaling in beschouwing nemen (Schipper, 2001). Misschien geeft die status competitie ook wel meteen aan waarom ze het niet doen. Ze vrezen namelijk minder carrière (Groot & Breedveld, 2004). Tevens verwachten ze wel dezelfde hoeveelheid werk in minder uren te moeten doen (Van der Lippe & Peters, 2004).

Ook in onze vrije tijd zijn we drukker geworden (Gershuny, 1992). De toegenomen hoeveelheid goederen moeten ook weer geconsumeerd worden binnen een vaste hoeveelheid tijd waardoor het gevoel van vrije tijd makkelijk kan verdwijnen (Linder, 1970; De Beer, 2004). Volgens James Gleick (1999) zijn we het tijdperk van de nanoseconde betreden, de bloeiperiode van de snelheid. Tegenwoordig is tijd een slavendrijver.

Maar laten we niet alleen maar negatief zijn. Druk wordt soms ook als een positief fenomeen beschreven. Garhammer (2002) spreekt in dit verband over de tijdsdruk-geluksparadox. Vooruit komen in je leven, zweven op de toppen van je kunnen en al je bronnen benutten, dit alles zou bijdragen tot een geluksgevoel.

Ik hoop u tot nog toe duidelijk te hebben gemaakt dat er andere tijden voor werk en privé gelden en wel op verschillende manieren, overigens zonder de pretentie te hebben het volledig te kunnen duiden. Het gaat mij immers om de kwestie en niet om een precieze definitie.

3. De verklaringen voor die andere tijden

Hiermee kom ik aan het tweede deel van mijn verhaal. Over die andere tijden voor werk en privé zijn vele wetenschappelijke vragen gesteld. Het is ondoenlijk om in dit korte tijdsbestek die vragen volledig te bespreken maar duidelijk is meteen dat over een enorme bloei gesproken kan worden in het arbeid- en zorgonderzoek. Zowel vragen op het terrein van de veranderde taakverdeling, maar ook kwesties rondom vervagende grenzen tussen werk en privé en het toenemen van tijdsdruk worden onderzocht (zoals bijvoorbeeld Moen, 2003; Jacobs & Gerson, 2001; Hochschild, 1997; Bianchi et al., 2000; Perlow, 2001; Voydanoff, 2004; Presser, 2003).

De afgelopen jaren hebben daarbij bewezen dat het waardevol is om bij deze vraagstukken zowel sociologische als economische inzichten te combineren (Van der Lippe 1993). De gedachtegang die aan de economische benadering ten grondslag ligt is van een aantrekkelijke eenvoud, verklaringen voor arbeid-zorg vraagstukken worden uitsluitend gezocht in de beperkingen tijd en geld waarmee mensen te maken zouden hebben. Keerzijde is natuurlijk dat het de alledaagse werkelijkheid nogal geweld aandoet. Sociologische benaderingen zijn rijk aan maatschappelijke inhoud maar verklaringen zijn daardoor veel vaker complex en in ieder geval niet formeel af te leiden.

U zult merken dat ik in ieder geval dankbaar gebruik maak van de combinatie.

In het aandachtsgebied Time Competition, waarvoor Arie Glebbeek en ik in 2000 van NWO geld mochten ontvangen, is voor ons één van de meer interessante vragen op dit terrein hoe werknemers omgaan met de zojuist geschetste spanning tussen arbeid en zorg (Van der Lippe & Glebbeek, 1999). Waarom laten mensen zich dit gebeuren? Oorzaken voor tijdsbeslissingen

en de daaraan verbonden tijdsdruk zoeken we in de huishoudenscontext van werknemers maar ook in de arbeidsorganisatie waarin ze werkzaam zijn. Juist omdat grenzen tussen werk en privé vervagen kunnen we niet langer volstaan met het gescheiden beschouwen van beide leefsfereën, het zou leiden tot een onvolledig inzicht. Binnen die arbeidsorganisatie is de rol van de werkgever belangrijk, reden om daar specifiek aandacht aan te besteden. Daar bovenop lijkt de institutionele context waarbinnen individuen in huishoudens en organisaties handelen van belang. Beslissingen binnen huishoudens en arbeidsorganisaties worden immers niet binnen een vacuüm genomen maar gevoed door de op dat moment geldende wetten, regels, economische situatie en cultuur van een land.

Laat ik beginnen met het kort uiteenzetten van datgene waar ik zelf het meest vertrouwd mee ben: theorieën die betrekking hebben op de invloed van het huishouden.

Het huishouden

Voor het verklaren van tijdsafwegingen door huishoudens zijn grosso modo twee duidelijke invalshoeken te onderscheiden. De eerste ziet het huishouden als een klein bedrijfje dat zo goed mogelijk met de ter beschikking staande middelen omspringt. Kort gezegd loont het dat degene die meer kan verdienen vooral betaalde arbeid verricht, de zorg komt dan voor rekening van de ander (Becker, 1965, 1981). Sociologische ruiltheorieën sluiten aan bij dit idee vanuit de New Home Economics: afhankelijk van hun hulpbronnen, ruilen partners hun activiteiten met elkaar, degene met meer sociaal-economische hulpbronnen kan de ander dwingen om huishoudelijk werk te doen (Blood & Wolfe, 1960). Dat machtsaspecten hierbij een rol spelen is al langer bekend (Komter 1985). Het gaat hier overigens over sociaal-economische hulpbronnen zoals de genoten opleiding, en datgene wat men kan verdienen, en niet zozeer emotionele hulpbronnen.

Maar natuurlijk kunnen sociaal-economische hulpbronnen alleen de werkelijkheid nooit verklaren. Juist in dit soort kwesties spelen normen en waarden een grote rol, de tweede invalshoek. De tijdsverdeling binnen het huishouden staat onder druk van seksespecifieke rolverwachtingen die al vanaf de vroegste jeugd zijn aangeleerd en keer op keer door sancties vanuit de sociale omgeving worden bestendigd.

Jarenlang gaf het merendeel van de mannen aan dat mannen en vrouwen huishoudelijk werk gelijk zouden moeten verdelen. Dat woorden niet hetzelfde zijn als daden wisten we al langer. Maar nu is voor het eerst ook sprake van een minder geëmancipeerde houding onder de Nederlandse bevolking. Zo vond in 1997 nog 60% van de Nederlandse bevolking dat mannen en vrouwen betaald werk gelijk onder elkaar moeten verdelen, maar in 2002 is dat 50%. Sinds 1980 is dit percentage niet meer zo laag geweest (SCP/CBS 2004).

Niet alleen volgen mannen en vrouwen in meer of mindere mate datgene wat hun wordt aangereikt, ook produceren ze zelf mannelijkheid of vrouwelijkheid (Bittman et al 2003), ook “doing gender” genoemd. Huishoudelijke taken zijn zo niet alleen werk, maar vormen ook een uiting van een gemeenschappelijke binding en genderidentiteit (DeVault 1991; Duyvendak & Stavenuiter, 2004).

Een veelbelovend ander en nieuw idee om tijdsafwegingen in huishoudens te verklaren is dat leden van een huishouden bepaalde afspraken met elkaar maken, zeg maar informele regels binnen het huishouden hanteren om mogelijke samenwerkingsproblemen met elkaar op te lossen; eigenlijk hebben we het hier over een klassiek sociologisch inzicht (Thibaut & Kelly, 1959; Lindenberg 1997). Philip Wotschack (2004) is binnen Time Competition druk doende dit idee uit te werken.

De arbeidsorganisatie

Wanneer leden van een gezin werken, dan functioneren zij net zo goed in een arbeidsorganisatie en hebben te maken met de structuren en regels die binnen hun organisatie gelden. Neem van mij aan dat dat hun tijdsbeslissing beïnvloedt. Elke arbeidsorganisatie maakt gebruik van een reeks van technische, sociale en bureaucratische arrangementen die beogen een optimale inzet van personeel te bewerkstelligen (Sorensen 1994, Lazear, 1998). Deze beheerstructuren vormen de context waarbinnen werknemers hun afwegingen maken en beslissen hoeveel tijd zij op welke momenten voor hun organisatie wensen in te zetten. Volgens Moss Kanter (1993) worden die afwegingen als gevolg van nieuwe organisatievormen tegenwoordig veel minder ingegeven door de loyaliteit aan de organisatie maar veel meer door eigen reputatie en human capital.

Wij onderscheiden vier componenten bij die beheerstructuren, als eerste het type arbeidscontract, dat verschilt naar de mate van baanzekerheid en daarmee of werknemers investeringen en opbrengsten in de tijd kunnen verschuiven; als tweede arbeidstaken die aangeven in hoeverre het werk op voorgeschreven plaatsen en binnen strikte tijdsgrenzen dient te worden verricht, en werk- en privé tijd in elkaar overlopen; als derde beloningssystemen die uiteenlopen naar de mate waarin een werknemer door een extra tijdsinspanning meer geld mee naar huis neemt, en als vierde loopbaansystemen, die verschillen naar de mate waarin eenmaal veroverde posities gegarandeerd zijn (Glebbeek & Van der Lippe 2004). De vormgeving op elk onderdeel draagt direct bij aan de structurering van de keuze situatie van de werknemers en is daarmee belangrijk bij de tijdsafwegingen die zij moeten maken. Afgenomen baanzekerheid, grotere eigen verantwoordelijkheid in de baan, een toename van resultaat afhankelijke beloningssystemen, en onzekere en competitieve carrièrevormen lijken alle erg bevorderlijk voor een grote tijdsbesteding aan het werk (Cappelli et al., 1997; Sennett 1998). In dergelijke moderne post-fordistische arbeidsorganisaties, greedy institutions (Coser 1974), verwachten we dan ook dat werknemers meer tijdsdruk kennen dan in de meer traditionele tayloristische arbeidsorganisatie.

Tot zover de theorie, maar wat zegt de empirie? In hoeverre worden die tijdsafwegingen nu werkelijk beïnvloed door de huishoudenscontext en de organisatiecontext? Ik wil me hier maar beperken tot één onderdeel van die spanning tussen arbeid en zorg, namelijk de mogelijke tijdsdruk die eruit voortvloeit.

Zoals zo vaak in ons type onderzoek, kan ik alvast verklappen dat het niet óf óf is, maar én én, zowel de organisatie als huishoudenscontext spelen een rol in die tijdconcurrentie. Juist onze Time Competition gegevens waar organisaties, werknemers en hun gezin uitgebreid op verschillende manieren zijn geïnterviewd, in vaktermen multiactor en multimethod data, maken het mogelijk om de invloed van beide sferen werkelijk te ontrafelen.

Uit een multivariate analyse blijkt dat in post fordistische organisaties inderdaad meer tijdseisen worden ervaren. Strakke deadlines en competitieve carrièrepaden gaan samen met een groot gevoel van tijdsdruk. Autonomie, ook één van de indicatoren van een moderne organisatie, heeft onverwacht dit effect niet. Meer controle over het werk leidt juist tot minder gevoelens van tijdsdruk. Een psychologisch gezichtspunt zou hier kunnen helpen. Hoewel mensen het objectief drukker krijgen en meer tijd aan betaalde arbeid besteden, geeft autonomie misschien het gevoel de situatie onder controle te hebben en levert daardoor minder tijdsdruk (Valcour & Batt, 2003).

De situatie thuis doet er zoals gezegd ook toe. Wanneer er uitdrukkelijke of stilzwijgende afspraken bestaan over 's avonds of in het weekend werken, dan ervaren mensen meer tijdsdruk dan wanneer ze dat steeds in overleg met hun partner doen, en zich dus meer flexibel opstellen. De combinatie van werken en kleine kinderen zorgt ook voor veel tijdsdruk en

bevestigt het beeld dat het leven vooral op bepaalde momenten zeer hectisch is. Ook wanneer we voor deze omstandigheden controleren, ervaren vrouwen nog steeds meer tijdsdruk dan mannen. Het geeft mede aan dat bij introductie van nieuwe organisatievormen expliciet aandacht gegeven moet worden aan de gender specifieke consequenties (Webster 2001; Van Doorne-Huiskes, Den Dulk & Peper, 2005).

Oplossingen voor arbeid-zorg vraagstuk

Naast de tijdsafwegingen die mensen maken zijn we ook, en misschien moet ik wel zeggen uiteraard, geïnteresseerd in oplossingen die zij kiezen. Misschien herkent u zichzelf wel in Fokke en Sukke, ze zijn kapot aan het eind van de week, maar hebben zo hun eigen oplossing gevonden en zorgen dat de boekenbijlage er toch gelezen uitziet wanneer er bezoek komt.



Wij onderzoeken arrangementen die het mogelijk maken om arbeid en zorg te combineren. Zo is uitbesteding van verschillende huishoudelijke taken en kinderverzorging eenvoudigweg nodig wanneer beide partners op de arbeidsmarkt willen participeren. Die uitbesteding heeft een vlucht genomen over de afgelopen decennia, zo wordt op dit moment 22% van de jonge kinderen opgevangen in een kinderdagverblijf en in 1990 was dit percentage nog geen 6% (SCP/CBS, 2004). Voor het uitbesteden van dergelijke taken is vertrouwen belangrijk, zo blijkt uit het onderzoek van Esther de Ruijter. Derden treden letterlijk maar ook figuurlijk het huishouden binnen, en wanneer het huishouden op voorhand onbekend is met degene die taken overneemt kan dat vertrouwensproblemen geven, en de keuze van uitbestedingsalternatieven beïnvloeden (De Ruijter, 2005). Thuiswerken is een heel ander arrangement om met andere tijden om te gaan, maar wel in opkomst, getuige de 20% die dat tegenwoordig doet. Pascale Peters laat zien dat vertrouwen ook hier een issue is. Een werkgever verliest immers de controle over de werknemer, kan slechter coördineren en moet er maar op vertrouwen dat het werk ook werkelijk thuis gebeurt (Peters, & Batenburg, 2004; Peters & Van der Lippe, 2004).

De werkgever

Bij het bestuderen van de invloed van de arbeidsorganisatie is tot dusverre weinig aandacht geweest voor de rol die de werkgevers, zeg maar de echte beslissers, in dit proces spelen. Natuurlijk is de direct leidinggevende bepalend voor de keuzesituatie van de werknemer, maar de manier waarop deze opereert wordt wel gevoed door de hoogste laag binnen de organisatie. Ik ben daarom ook erg blij dat ik de kans heb gekregen om de houding van

werkgevers te onderzoeken ten behoeve van de emancipatiemonitor voor het Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal bureau voor de Statistiek, en gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SCP/CBS 2004). Eind november komt de emancipatiemonitor uit, maar ik kan vast vertellen dat ons onderzoek laat zien dat in het denken van werkgevers andere tijden nog niet zo zijn doorgedrongen. De huidige arbeidsmarkt en economische conjunctuur dragen daar ook niet aan bij. Hoewel vrouwen en mannen evenveel capaciteiten worden toegedicht om werkzaam te zijn op hogere niveaus binnen organisaties, vinden werkgevers ook dat het veelal aan vrouwen zelf ligt dat ze hun kansen niet grijpen. Hun mentaliteit zou moeten veranderen en de gezinscontext moet hen daarbij steunen. De organisatie zelf doet al genoeg, en eigenlijk vinden werkgevers het in hun hart ook een achterhaald onderwerp. Datgene wat werkgevers denken blijkt overigens ook werkelijk van belang voor de positie van vrouwen in hun organisatie, bij controle voor andere van belang zijnde omstandigheden. Het is de vraag of werkgevers in andere landen een gelijke mening zijn toegedaan. Laura den Dulk gaat het onderzoeken en ook in hoeverre het verschillen in posities van vrouwen tussen landen kan verklaren.

De institutionele context

Tot nog toe is de Nederlandse context uitgebreid aan bod geweest. Tijdsafwegingen in Nederland vallen echter beduidend anders uit dan in landen als Zweden of Italië. Internationale vergelijkingen leren ons hoeveel of hoe weinig ruimte mensen eigenlijk hebben om hun eigen keuzes door te zetten. De verschillende institutionele contexten, het beleid dat wordt gevoerd en achtergronden van landen beïnvloeden de manier waarop mannen en vrouwen hun arbeid en zorg vorm geven (Van der Lippe & Van Dijk, 2002). Er zijn meerdere typologieën ontwikkeld om de verschillen aan te duiden in ideologie, functioneren en uitkomsten tussen welvaartsstaten (Esping-Andersen, 1990, 1998; Lewis, 1992). Gelet op het combineren van werk en privé is het in een land heersende arbeid- en zorgbeleid erg belangrijk (Strandh & Nordenmark 2002; Strandh & Boje, 2002). Uitgebreide programma's zoals de aanwezigheid van kinderopvangvoorzieningen en verlof faciliteiten maken de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk (Den Dulk, 2001; Gornick & Meyers, 2003). En daar zijn duidelijke variaties in tussen landen, die samenhangen met verschillen in betaalde arbeid van vrouwen zoals is te zien in Tabel 1.

Tabel 1. Relatie tussen welvaartsregime en uren betaalde arbeid vrouw per week

Regime	Uren betaalde arbeid vrouw
Sociaal-democratisch	35.1
Liberaal	22.5
Conservatief	20.8
Communistisch	42.4

Bron: International Time Use Archive, 1960-2000

Zo besteden vrouwen in Zweden, een sociaal democratisch regime, veel tijd op de arbeidsmarkt. Voorzieningen om arbeid en zorg te combineren zijn in dit land ook uitgebreid te noemen: er is grotendeels betaald ouderschapsverlof voor 480 dagen, en het recht bestaat om terug te gaan naar 6 uur werk per dag als het kind jonger dan 8 is. Hoewel beide maatregelen voor mannen en vrouwen zijn bedoeld laat ook hier de werkelijkheid zien dat het eigenlijk vooral vrouwen zijn die er gebruik van maken, met als gevolg dat ze minder snel

doorstromen naar leidinggevende posities. Toch staan deze uitgebreide voorzieningen in schril contrast met bijvoorbeeld Engeland, een liberaal regime waar heel weinig interventie van de overheid op dit terrein plaatsvindt. We zien het terug in uren betaalde arbeid van vrouwen. In Italië, bij uitstek een conservatief land wordt de zorg voor kinderen als verantwoordelijkheid van de familie gezien, vrouwen stoppen hier veel vaker met werken als kinderen zich aankondigen.

Prioriteit in Oost-europese landen is en was om de arbeidsmarkt te herstructureren in het belang van economische efficiëntie na de val van de muur. De maatregelen die het in het socialistisch tijdperk mogelijk maakten dat vrouwen full time werkten, kregen begin negentiger jaren minder prioriteit, al zijn er wel duidelijke verschillen tussen de diverse Oost-Europese landen. Het is één van de kritiek punten van Oosteuropese onderzoekers, dat die landen vaak over één kam worden geschoren (Fodor, Glass, Kawachi & Popoescu, 2002). In bijvoorbeeld Slovenia, Hongarije en Tsjechië blijkt gezinsbeleid tegenwoordig veel verder ontwikkeld dan in Bulgarije en Roemenië, ook al verschilt het wel of wordt ingezet op kinderopvangvoorzieningen of juist op ouderschapsverlof.

4. Andere tijden en nieuwe uitdagingen

Het is tijd om naar het derde deel van mijn betoog te gaan, wat geven de voorgaande bevindingen aan voor nieuwe problemen die we de komende jaren willen oplossen?

Gescheiden terreinen arbeidsorganisaties en huishoudens

Allereerst hoop ik u duidelijk te hebben gemaakt dat voor het onderzoeken van de drukkere tijden en de toenemende eisen van werk en privé het noodzakelijk is zowel huishoudens- als organisatiethorieën te betrekken vanuit zowel de sociologie als de economie. Gescheiden benaderingen leiden tot een onproductieve fragmentatie van onderzoek (Coleman, 1990). Datgene waar we mee bezig zijn geweest in Time Competition vormt hierbij het uitgangspunt, maar het is in een volgende stap wel mijn streven om inzichten verder te integreren vanuit beide invalshoeken. Wederom zal het startpunt het idee zijn dat ook een huishouden als een klein bedrijfje is te beschouwen waarbij middelen zo goed mogelijk worden ingezet. Normen en waarden spelen uiteraard een grote rol bij het functioneren van organisaties en huishoudens en ook bij de afhankelijkheden die tussen werk en privé bestaan. Nieuw is echter dat we die onderlinge afhankelijkheid tussen werk en privé beter willen benoemen en onderzoeken (Kalmijn, Bernasco & Weesie 1999). De New Economic Sociology (Swedberg, 2003; Buskens, Raub & Snijders 2003) en transactiekostentheorie (Williamson, 1985; Pollak, 1985; Treas, 1993) bieden hier een uitkomst. Afhankelijkheden tussen huishoudens en organisaties, tussen huishoudensleden en tussen organisatieleden worden vormgegeven door formele en informele arrangementen (De Ruijter, Van der Lippe & Raub, 2003), variërend van de verdeling van taken in een huishouden tot aan de arbeidscontracten die met werkgevers worden afgesloten. Type en sterkte van die afhankelijkheden zijn het resultaat van afwegingen van huishoudens en organisaties en hebben verstrekkende gevolgen voor succes in beide sferen.

Die gevolgen voor succes interesseren mij vooral. In de bestaande literatuur is de aandacht met name gericht op het tot stand komen en onderhouden van afhankelijkheden tussen huishoudens en arbeidsorganisaties. Aandacht voor wat dit nu betekent voor de organisatie of het huishouden op de wat langere termijn is er veel minder. Profiteert bijvoorbeeld een arbeidsorganisatie uiteindelijk van het aantal vrouwen in haar organisatie, doen ze het beter omdat ze kinderopvang bieden, beter in termen van economische winst of groei? Is het zo dat organisaties waarbij mensen veel overwerken kampen met een groter ziekteverzuim? Maar er

zijn ook gevolgen voor de huishoudenskant: is het zo dat in relaties waarbij de partner bij voortduring overwerkt omdat de organisatie dit vraagt, echtscheiding op de loer ligt? Doen hun kinderen het slechter op school? Bij deze nieuwe vragen is het natuurlijk ook belangrijk om de vraag stellen wat succes nu eigenlijk precies is.

Het bestuderen van dergelijke gevolgen draagt bij aan een beter begrip van gezins- en organisatiebeleid. Wat zijn verstandige keuzes voor huishoudens en werkgevers, maar ook voor overheden en sociale partners inzake de mate van afhankelijkheid? U begrijpt wel dat wat als verstandig wordt geïnterpreteerd, ook een politieke lading heeft. Zo kan de keuze van het kabinet voor langere werkweken uiteindelijk averechts uitwerken. Een lange termijn neveneffect zoals een afname van de arbeidsuren van vrouwen is niet ondenkbaar, zeker wanneer we de noodzakelijke afstemming van werktijden van partners erbij betrekken. Natuurlijk is een dergelijk neveneffect uiteindelijk zeer ongewenst, gezien de noodzaak van juist veel werkende mannen en vrouwen voor onze economie binnen niet al te lange termijn als gevolg van vergrijzing. Ook de effecten van de voorgestelde levensloopregeling zouden nog eens bekeken kunnen worden met afhankelijkheden tussen huishoudens en organisaties in het achterhoofd; afhankelijkheden die natuurlijk zelf ook over de levensloop variëren.

Psychologie en sociologie: een interdisciplinaire aanpak

Nu negeren we als sociologen eigenlijk individuele verschillen in het arbeid-zorg vraagstuk, we zijn immers meer geïnteresseerd in de sociale context waaronder verschillende afwegingen worden gemaakt (Ultee, Arts & Flap, 2003). Over wat er zich in de hoofden van mensen afspeelt zijn we redelijk kort door de bocht, we nemen simpel aan dat iedereen hetzelfde denkt. De belangenafweging die individuen maken op basis van hun disposities is echter ongetwijfeld evenzo belangrijk. Net zoals het gescheiden houden van inzichten uit organisatie-theorieën en huishoudenstheorieën tot minder inzicht leidt, is dit ook het geval bij het negeren van de psychologie op dit terrein.

Misschien mag ik u een voorbeeld geven waar inzichten van beide noodzakelijk zijn. Dat onze Scandinavische medeburgers relatief veel stress en tijdsdruk ervaren kunnen we met sociologische of economische verklaringen niet goed begrijpen. De talrijke voorzieningen om arbeid en zorg te combineren zouden juist voorspellen dat er minder tijdsconflicten zijn (Van der Lippe & Van Dijk, 2001). Psychologische inzichten kunnen hier de helpende hand bieden. Misschien is het wel zo dat individuele disposities afhangen van culturele waarden in het land (Probst, Carnevale & Triandis, 1999), en is dit de reden dat de ervaren tijdsdruk daar toch zo groot is.

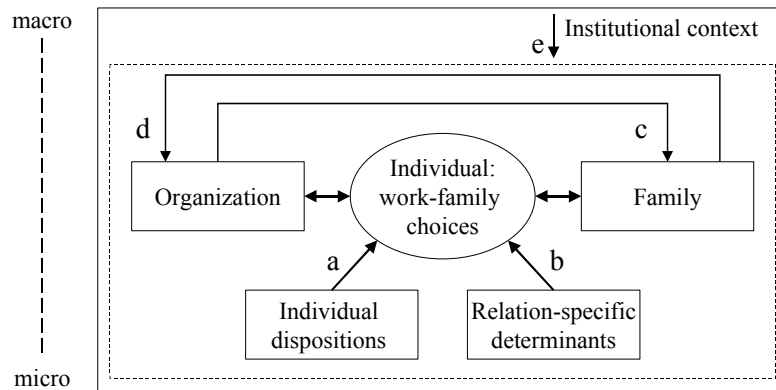
Ik ben daarom ook erg blij dat het College van Bestuur met haar High potential programma aan Esther Kluwer, een psycholoog, en aan mij als socioloog de mogelijkheid geeft om dit nader te onderzoeken. De vraag in ons programma is als volgt:

Is het zo dat de strijdige eisen van werk en privé leiden tot inefficiency en coördinatieproblemen in huishoudens en organisaties? En leidt dat tot echtelijke instabiliteit of meer arbeidstress, met als gevolg een verhoogde kans op echtscheiding of toenemend ziekteverzuim? Dus van micro processen van individuele keuzes naar macro uitkomsten op gezins- en huishoudensniveau.

Nu is het mooie dat volgens de interdependentietheorie binnen de psychologie (Kelley & Thibaut, 1978; Rusbult & Van Lange, 1996) individuen een afweging maken, zij het niet een afweging waarbij huishoudens- en organisatieomstandigheden een rol spelen, die immers meer sociologisch en economisch zijn ingegeven, maar een afweging waarbij belangen centraal staan. Die belangen hangen af van individuele disposities en relatiespecifieke waarden (zie Figuur 4). Integratie van psychologische, sociologische en economische inzichten is dus daadwerkelijk mogelijk omdat bij die genoemde theorieën kosten en batenafwegingen centraal staan. U begrijpt dat we het natuurlijk niet kunnen nalaten om te

onderzoeken hoe dit model uitvalt in andere landen, zoals bijvoorbeeld Zweden, waar andere institutionele regels, normen en waarden gelden.

Figuur 4. Onderlinge afhankelijkheden tussen werk en privé



Empirische vooruitgang

We wensen dit alles te bewerkstellingen niet alleen door theoretische maar ook empirische integratie. We zijn van plan om net als binnen Time Competition op meerdere manieren gegevens te verzamelen zodat we vragen van verschillende kanten kunnen bekijken. Startpunt vormen de huishoudens waar we interviews uitvoeren met beide partners om afwegingen ten aanzien van werk en privé in kaart te brengen. Nieuw is dat we een deel van de paren uitnodigen om naar de laboratoria van onze faculteit te komen voor experimenten. Experimenten zijn bij uitstek geschikt om de theoretische mechanismen te ontrafelen, die niet altijd in een vragenlijst zijn te vangen.

Toegang tot organisaties krijgen we via beide partners, een manier die eerder in Amerika door Kalleberg (1996) met groot succes is beproefd. Het is natuurlijk prachtig want zo hebben we uiteindelijk informatie over de vier partijen die uiteindelijk afhankelijk van elkaar zijn, de beide partners en de beide organisaties waar zij werken.

Internationale tijden

Graag wil ik het nut van internationale vergelijkingen op dit terrein benadrukken. Nederland is qua oppervlak en inwonerstal binnen Europa klein, maar door de vervagende grenzen binnen Europa in bepaalde opzichten voor ons soort onderzoek ook te klein geworden. Al eerder gaf ik aan dat internationale vergelijkingen ons leren hoeveel ruimte mensen hebben voor eigen keuzes binnen de context waarin ze leven. Het belang van vergelijkbare gegevens van landen kan hiervoor eenvoudigweg niet overschat worden. Data-archieven als het Multinational Time Use Archive (Gershuny 2000) en de International Social Survey Program Archive zijn onmisbaar voor deze doelen. Een ruimhartig toegestaan gebruik voor derden is hier natuurlijk wel een vereiste bij.

In ons eigen High Potential Programma zullen we naast het gebruik van dergelijke bestaande gegevens, in een reeks van landen ook vergelijkbare experimenten gaan uitvoeren.

Organisatorisch

Het high potential programma zien Esther Kluwer en ik als een prachtige impuls om een work-family research center aan onze universiteit te starten. Dergelijke centra waarbij onderzoeksinspanningen worden gebundeld zijn in Amerika gemeengoed maar in Europa veel

schaarser. Natuurlijk willen we middels seminars en workshops kennis uitwisselen en ontwikkelen. Ons work-family seminar binnen ICS Utrecht is denk ik hier een goed voorbeeld van. Niet alleen qua onderzoek, maar ook op het terrein van onderwijs zouden we met dit centrum een rol willen spelen. Denk aan Summer Courses, maar ook het opzetten van een minor binnen onze eigen faculteit hoort wat ons betreft tot de mogelijkheden. Een expertise centrum waar beleidsmakers ons vragen stellen ligt wat verder weg maar denken we stiekem toch al aan.

Ik begon met een verhaal over andere tijden en heb inmiddels de plannen ontvouwd voor een work and family research center. Het lijkt me meer dan genoeg voor een middag, en een mooi moment om het inhoudelijke deel van mijn verhaal af te sluiten.

Dank, dank, dank

Wat mij rest is de mensen om mij heen te bedanken, maar blijft u daar nog even rustig voor zitten. Want degenen die mij wat beter kennen, weten dat ik in dit gedeelte niet kort van stof kan zijn.

Het College van Bestuur wil ik hartelijk danken voor de fantastische gelegenheid die zij aan Esther Kluwer en mij geeft om ons High potential programma uit te werken. De voorgestelde samenwerking tussen psychologie en sociologie zal naar wij hopen zijn vruchten afwerpen in het beter begrijpen van arbeid en zorg spanningen. Reken er op dat we ons best zullen doen om aan uw verwachtingen te voldoen!

De Faculteit Sociale Wetenschappen wil ik bedanken voor het vertrouwen dat uit mijn benoeming spreekt.

Collega's van de vakgroep sociologie en het ICS,

Ik prijs mij zelf gelukkig dat ik onder jullie mag toeven. Voor mij is het nog altijd een erg stimulerende werkomgeving. De afgelopen jaren heb ik meerdere gezichten zien gaan en komen; met veel plezier denk ik terug aan die verschillende periodes, vanaf het begin waarin het zoeken naar eigen onderzoekscapaciteiten eigenlijk centraal stond tot aan dit moment waarin ik ook andere mensen mag stimuleren in hun onderzoek.

Het geven van commentaar op elkaars werk gebeurt altijd inhoudelijk, open en kritisch, en getuigt van respect en meedenken met elkaars problemen. Het is een manier van wetenschapsbeoefening waar ik mij erg bij thuisvoel. Onze onderlinge hechte sfeer is hier natuurlijk wel een vereiste voor.

Een paar collega's wil ik in het bijzonder noemen.

Reinhard Wippler, ik denk wel dat ik je mijn leermeester mag noemen. Ook al blijf ik een Wagenings ingenieur, toch voel ik me inmiddels een echte socioloog. En dat heb ik niet in de laatste plaats aan jou te danken. Van jou heb ik bij uitstek het belang geleerd om sociologische problemen goed in de greep te krijgen en de kunst om dat op een overtuigende wijze over het voetlicht te brengen.

Henk Flap en Werner Raub, kernhoogleraren van onze vakgroep,

Henk, ik geniet altijd weer als jij zegt: "En als wij nu eens één keer de redenering omdraaien". Jouw sociologische kennis is formidabel en je inzicht en creativiteit helpen mij om dieper in de materie te komen.

Werner, natuurlijk wist ik dat ik de relatie tussen huishouden en organisatie wilde onderzoeken, maar jouw theoretisch idee om dit vanuit onderlinge afhankelijkheden tussen beiden te doen, heeft een vlucht gegeven aan het formuleren van mijn nieuwe onderzoek. Daarnaast ben ik erg blij dat jij aan het roer staat van onze club. Zowel onze ambities als onze belangen zijn bij jou in goede handen.

Anneke van Doorne, voor mij ben je in al die jaren een soort van rolmodel geweest. Er zijn maar weinig vrouwen in topposities, ik denk dat we daarin van jou kunnen leren. Ik bewonder de manier waarop je met mensen omgaat, geloof en vertrouwen in hen uitstraalt. Bovendien weet je als geen ander de vinger te leggen op urgente kwesties die onderzoek verdienen.

Leden van het Time Competition aandachtsgebied, en natuurlijk met name Arie Glebbeek, ik heb genoten van onze samenwerking, en denk dat we het probleem van tijdconcurrentie goed en gedegen in de greep hebben gekregen. Het ging niet zonder slag of stoot maar dat maakt dat we misschien wel op het resultaat met meer tevredenheid terug kunnen kijken. Onze internationale workshop pasgeleden was wat mij betreft een prachtig hoogtepunt.

Postdocs en aios, Pascale Peters, Laura den Dulk, Esther de Ruijter, Marieke Voorpostel, Johan Hansen, Wouter van Gils en Miranda Jansen, het is een feest om met jullie samen te werken. Ik ervaar het als inspirerend en verrijkend.

Beste studenten, les geven doe ik met erg veel plezier. Om jullie de liefde voor het vak sociologie bij te brengen en te leren met een open en kritische houding maatschappelijke problemen te analyseren is voor mij een continue uitdaging. Het is niet alleen daarom dat ik erg blij ben dat jullie in aantal bij sociologie aan het toenemen zijn.

Zo ben ik gekomen bij mijn familie en vrienden. Ik geniet van onze momenten samen, de familie weekenden, meiweken in Frankrijk, de traditionele pinksterweekenden, kerstgebeurtenissen, oudejaarsfeesten, damesuitjes en andere avonden of dagjes met elkaar. Het maakt mij leven waardevol. Een paar mensen die mij bijzonder na staan wil ik graag noemen.

Natuurlijk eerst mijn ouders.

Lieve pa en ma, ik vind het fantastisch dat jullie hier allebei bij kunnen zijn. Ik wil jullie erg bedanken voor jullie aandacht en warmte altijd weer. Dat jullie trots zijn op alles dat jullie kinderen doen is erg belangrijk en voor mij een groot goed. Pa, daarenboven wil ik jou bedanken voor de muziek in mijn leven, het pianospel is belangrijk tijdens al onze momenten samen. Ma, of beter gezegd onze mater familias, je bent een symbool van kracht en doorzettingsvermogen en ik heb daar veel bewondering voor. Ik ben er trots op jullie dochter te zijn.

Lieve Jeanne, meteen de eerste dag in Wageningen troffen we elkaar, we zijn vriendinnen geworden en gebleven. In de loop der jaren hoever we ook van elkaar woonden hebben we steeds weer lief en leed gedeeld. Nu wonen we zeg maar bij elkaar om de hoek en bespreken we wekelijks de ins and outs van ons bestaan. Dank je wel daarvoor! Lieve Margot en Hugo, ik wil jullie bedanken voor de voortdurende belangstelling en praktische ondersteuning in de aanloop naar deze dag. Het is heerlijk om kinderen, keuken en kunst met elkaar te kunnen delen.

Tot slot, mijn eigen gezin. Lieve Hans, Liz, Emma en Micha, jullie maken mijn leven compleet. Werken is leuk als je het thuis goed hebt. Ik geniet van de dingen die we met elkaar doen. Het groter worden van jullie, Liz, Emma en Micha, vervult mij elke dag met verwondering én bewondering. Hans, jouw belang kan ik niet overschatten, je praktische, emotionele en gelukkig ook relativerende steun helpen mij zeer.

Ik wil u hartelijk danken voor uw aandacht.

Ik heb gezegd.

Literatuur

- Becker, G.S (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, 80, 493-517.
- Becker, G.S. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard UP.
- Beer, P. de (2004). Meer welvaart maakt niet gelukkig. In: A. Witteveen, T. Korver & H. Achterhuis (red.). *Arbeid, tijd en flexibiliteit*. Schiedam: Scriptum Management. Pp. 33-45.
- Bianchi, S., M.A. Milkie, L.C. Sayer, & J.P. Robinson. (2000). Is anyone doing the housework? *Social Forces*, 79: 191-228.
- Bittman, M., P. England, L.C. Sayer, N. Folbre & G. Mathes. (2003). When does gender trump money. Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 109: 186-214.
- Blood, R.O. & D.M. Wolfe. (1960). *Husbands & wives: the dynamics of married living*. Illinois: Free Press of Glencoe.
- Breedveld, K. & A. van den Broek (red.). (2001). *Trends in de tijd: een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*. Den Haag: SCP.
- Breedveld, K. & A. van den Broek. (2004). *De veeleisende samenleving: de sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid*. Den Haag: SCP/NWO.
- Broek, A. van den, W. Knulst & K. Breedveld. (1999). *Naar andere tijden: tijdsbesteding en tijdsordening in Nederland, 1975-1995*. Den Haag: SCP / Elsevier bedrijfsinformatie.
- Buskens V., W. Raub & C. Snijders (eds.) (2003). *The governance of relations in markets and organizations*. Oxford: JAI/Elsevier Science.
- Cappelli, P. et al. (1997). *Change at work*. New York: Oxford University Press.
- Coleman, J.S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard: Harvard UP.
- Coser, L. (1974). *Greedy institutions: patterns of undivided commitment*. New York: Free Press.
- DeVault, M.L. (1991). *Feeding the family : the social organization of caring as gendered work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Doorne-Huiskes, A. van, L. den Dulk & B. Peper. (2005). Organisational change, gender and integration of work and private life. In: B. Peper, A. van Doorne-Huiskes & L. den Dulk (red.). *Flexible working and organisational change. The integration of work and personal life*. Cheltenham: Edgar Elgar.
- Dulk, L. den. (2001). *Work-family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Dumazedier, J. (1967). *Towards a society of leisure*. New York: Free Press.
- Dumazedier, J. (1989). France. Leisure sociology in the 1980s. In: A. Olzweskska & K. Roberts, *Leisure and life style. A comparative analysis of free time*. London: Sage.
- Duyvendak, J.W. & M. Stavenuiter. (2004). Working fathers, caring men. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid DCE/Verwey-Jonker Institute.

- Echtelt, P. van. (2004). Overwerk: wanneer schaadt het welbevinden? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 21-30.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton university Press.
- Esping-Andersen, G. (1998). *Social Foundations of post-industrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Ester, P., H. Vinken & L. van Dun. (2003). Levensloop, arbeid en zorg. Het OSA toekomst van de arbeid survey. In: N. van den Heuvel, P. van der Hallen, T. van der Lippe & J. Schippers (red.). *Diversiteit in levenslopen; consequenties voor de arbeidsmarkt*. Den Haag: Reed Business.
- Fodor, E., C. Glass, J. Kawachi & L. Popescu. (2002). Family policies and gender in Hungary, Poland and Romania. *Communist and post-communist studies*, 475-490.
- Garhammer, M. (2002). Pace of life and enjoyment of life. *Journal of Happiness Studies*, 3, 217-256.
- Gershuny, J. (1992). Are we running out of time? *Futures* 24 (1) 3-22.
- Gershuny, J. (2000). *Changing times: work and leisure in postindustrial society*. Oxford: Oxford University Press.
- Glebbeek, A. & T. van der Lippe. (2004). Tijdconcurrentie: een individueel of maatschappelijk probleem. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 8-20.
- Gleick, J. (1999). *Faster: the acceleration of just about everything*. New York: Pantheon Books.
- Gornick, J.G. & M.K. Meyers. (2003). *Families that work*. New York: Sage.
- Groot, L. & K. Breedveld. (2004). Time use over the life course: preferences, options and life course policy. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 288-302.
- Hochschild, A.R. (1997). *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan.
- Jacobs, J.A. & K. Gerson. (2001). Overworked individuals or overworked families: explaining trends in work, leisure and family time. *Work and Occupations*, 28, 40-63
- Kalleberg, A.L., D. Knoke, P.V. Marsden & J.L. Spaeth. (1996). *Organizations in America*. Thousand Oaks: Sage.
- Kalmijn, M., W. Bernasco & J. Weesie. (1999). *Huwelijks- en samenwoonrelaties in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Kelley, H.H., & J.W. Thibaut. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Knijjn, T. (1997). Keuze voor en beleving van moederschap en vaderschap. In: M. Niphuis Nell, *Sociale atlas van de vrouw deel 4*. Den Haag: Vuga/SCP. Pp. 223-244.
- Komter, A. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid in relaties tussen vrouwen en mannen*. Den Haag: VUGA.

- Lazear, E.P. (1998). *Personnel economics for managers*. New York: Wiley.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2.
- Linder, S.B. (1970). *The harried leisure class*. New York: Columbia University Press.
- Lindenberg, S. (1997). Grounding groups in theory: functional, cognitive, and structural interdependencies. *Advances in Group Processes*, 14, 281-331.
- Lippe, T. van der. (1993). *Arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen*. Amsterdam: Thesis.
- Lippe, T. van der. (1997). Verdeling van onbetaalde arbeid, 1975-1997. In: M. Niphuis Nell, *Sociale atlas van de vrouw deel 4*. Den Haag: Vuga/SCP. Pp. 117-158.
- Lippe, T. van der & A. Glebbeek. (1999). *Time competition. Disturbed balances and new options in work and care*. Grant Proposal for the NWO program 1999/2000. Utrecht/Groningen: ICS.
- Lippe, T. van der & L. van Dijk. (2001). *Women's employment in a comparative perspective*. New York: Aldine de Gruyter.
- Lippe, T. van der & L. van Dijk (2002). Comparative research on women's employment. *Annual Review of Sociology*, 28, 221-41
- Lippe, T. van der & A. Glebbeek. (2004). *Time competition survey*. (Machine readable data set). Utrecht/Groningen: ICS.
- Lippe, T. van der, Jager, A. & Kops, Y. (2004). *Work-family balance in European countries*. Unpublished paper Utrecht University.
- Lippe, T. van der & E. de Ruijter. (2004). *Is there really an increase in child care time?* Unpublished paper Utrecht University
- Lippe, T. van der & P. Peters. (2004). *Actual and preferred work-life balance: problems and solutions*. Conference on Life Course Policies, June 3 / 4, Den Haag
- Moen, P. (ed.). (2003). *It's about time: couples and careers*. Cornell: Cornell University Press.
- Moss Kanter, R. (1993). The view from the 1990s: how the global economy is reshaping corporate power and careers. In: R. Moss Kanter (ed.), *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books. Pp. 289-343.
- Perlow, L.A. (2001). Time to coordinate: toward an understanding of work-time standards and norms in a multicountry study of software engineers. *Work and Occupations*, 28, 91.
- Peters, P. (2000). *The vulnerable hours of leisure*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Peters, P. & R. Batenburg. (2004). De keuze van organisaties voor thuiswerken en formeel thuiswerkbeleid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 32-45.
- Peters, P. & T. van der Lippe. (2004). *Who can telework? The influence of job category and individual job traits on employees' access to weekly home-based telework: a multi-actor perspective*. Paper presented at the international workshop Time Competition, Utrecht, June 24-25.

- Pollak, R.A. (1985). A transaction cost approach to families and households. *Journal of Economic Literature* 23: 581-608.
- Pott-Buter, H. & K. Tijdens (red.). (1998). *Vrouwen: leven en werk in de twintigste eeuw*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Presser, H.B. (2003). *Working in the 24/7 economy: challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Probst, T.M., P.J. Carnevale & H.C. Triandis. (1999) Cultural values in intergroup and single-group social dilemmas. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 171-191.
- Rusbult, C.E., & P.A.M. van Lange. (1996). Interdependence processes. In E.T. Higgins & A. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 564-596). New York: Guilford.
- Ruijter, E. de, T. van der Lippe & W. Raub. (2003). Trust problems in household outsourcing. *Rationality and Society*, 15, 473-507.
- Ruijter, E. de. (2005). *Household outsourcing*. Amsterdam: Thela Thesis (te verschijnen).
- Schippers, J. (2001). *Arbeidsmarkt en emancipatiebeleid: de vraag naar diversiteit*. Oratie, Universiteit Utrecht: Economisch Instituut.
- Schor, J.B. (1992). *The overworked American. The unexpected decline of leisure*. New York: Basis Books.
- Schor, J.B. (1998). *The overspent American. Upscaling and downshifting and the new consumer*. New York: Basis Books.
- SCP. (2004). *Sociaal en cultureel rapport 2004*. Den Haag: SCP.
- SCP/CBS. (2004). *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag: SCP (te verschijnen).
- Sennett, R. (1998) *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- Smulders, P. (2004) Work in 27 European countries: testing the North-South hypothesis. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 275-287.
- Sorensen, A.B. (1994) Firms, wages and incentives. In: N.J. Smelser & R. Swedberg (red.) *The handbook of economic sociology*. Princeton: Princeton University Press, 504-528.
- Strandh, M. & T. Boje (2002). Sweden. In: C. Wallace (ed.). (2002). *HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility*. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies
- Strandh, M. & M. Nordenmark. (2002). *The interference of paid work with family life in different social policy contexts: role conflicts in Sweden, United Kingdom, the Netherlands, Hungary and Czech Republic*. Paper for the ISA conference.
- Swedberg, R. (2003). *Principles of Economic Sociology*. Princeton University Press.
- Thibaut, J.W. & H. Kelly. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.

- Treas, J. (1993). Money in the bank: transaction costs and the economic organization of marriage. *American Sociological Review* 58: 723-734.
- Ultee, W.C., W. Arts & H. Flap. (2003). *Sociologie: vragen, uitspraken en bevindingen*. 3e herziene editie. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Valcour, P.M. & R. Batt. (2003). Work-life integration: challenges and organizational responses. In: P. Moen (red.), *It's about time. Couples and careers*. Cornell: Cornell University Press. Pp. 310-332.
- Valk, J. van der & A. Boelens. (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt. *CBS: Sociaal-economische trends*. Voorburg: CBS. Pp 19-25.
- Voydanoff, P. (2004). The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and meditation. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Wallace, C. (2000). *Households, Work and Flexibility*. Project funded under the Fifth Framework Programme of the European Union. FP5 Programme Acronym: HUMAN POTENTIAL Project Reference: HPSE-1999-00030 Project Acronym: HWF. See also www.hwf.at.
- Webster, J. (2001). *Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European workplaces*. Report for DG Employment of European Commission.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (1977). *De komende vijftientig jaar: een toekomstverkenning voor Nederland. Nr 15*. Den Haag: Staatsuitgeverij.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (1980). *Wegen naar 2000*. Den Haag: Staatsuitgeverij.
- Williamson, O.E. (1985). *Economic institutions of capitalism*. New York: Free Press.
- Wotshack, P. (2004). Huishoudbeheersing en tijdconflicten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 75-88.